

ЖЗ а 1

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ №7 ИМЕНИ ШУРЫ КОЗУБ
С. НОВОИВАНОВСКОГО»

От работодателя
Директор
Е.В. Хиврич
Е.В. Хиврич

От работников
Председатель ПК
В.В. Шиловская
В.В. Шиловская

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2023 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в ГКУЦТЗСЗ по Майскому району

Регистрационный номер 6
От «25» 02 2021 года

Заведующий сектором семейной политики и трудовых отношений



Смирнова С.А.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в Лицея и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ); Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ; Законом «Об образовании в Российской Федерации»; от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского» (далее-Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского», являющиеся членами профсоюза работников образования (далее - профсоюзов), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель в лице его представителя - директора Хиврич Е.В.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского» в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского», расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Ново-Ивановского» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

– строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;

– проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

– содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;

- обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;
- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и КБР и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

- предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.4. Профсоюз:

- способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора;
- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль по выполнению работодателем норм трудового права;
- выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия»

- оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (в том числе электронных), по своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- участвует в организации летнего оздоровления детей работников учреждения;
- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществляет контроль за обеспечением работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования,
- контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в Устав Учреждения в связи с изменением его типа на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома, конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мотивированного мнения:

- правила внутреннего трудового распорядка ;
- положение о формировании, распределении фонда оплаты и расчёта заработной платы работников ;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

– положение о порядке установления доплат, надбавок и премий работникам ;

положение о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам

- положение об оказании материальной помощи работникам

– соглашение по охране труда

– перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

– перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях ;

– перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

– график отпусков;

2.8. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

– учет мнения (по согласованию) профкома;

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– другие формы.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора (эффективный контракт), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор, заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре, оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, основной образовательной программой, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. При установлении учителям, для которых МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной и в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других

образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

– восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

4.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

4.2. Работодатель обязуется:

– уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

– уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением

ем оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились:

- в связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;
- разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения;
- при проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

4.4. Стороны подтверждают:

- штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения;
- переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет.
- не допускается сокращение работников пред пенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее, чем за 2 месяца.

4.5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, победители конкурсов профессионального мастерства;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

4.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.7. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников с 01.01.2018г. в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании В РФ» №273, приказом Минздравсоцразвития России №761н от 26.08.2-10 г. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённому приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г №276 с изменениями, внесенными приказом Минпросвещения России от 28 апреля 2020 года N 193, Положения о проведении аттестации педагогических работников МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского» сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

4.8. По результатам аттестации, пройденной педагогическими работниками в установленном порядке, в течение срока их действия, при выполнении педагогической работы на разных должностях, включенных в раздел I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, по ходатайству профсоюзного комитета заработная плата устанавливается согласно результатам аттестации в следующих случаях::

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения исходят из того, что:

– в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 г. № 1601, зарегистрировано Министерством юстиции РФ 25 .02. 2015 г. регистрационный № 36204 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, огова-

риваемой в трудовом договоре устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется»;

– рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского» (ст.ст. 91, 189 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором.

5.2. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.6. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный отпуск - 56 календарных дней, техперсоналу-28 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ - 7 дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем - 3 дня.

5.8.2. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), в соответствии со статьями 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации- два оплачиваемых дня отдыха.

5.9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье -2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день 01 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства -3 дня;
- для проводов детей в армию - 1 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника)- 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня и членам профкома -2 дня;

5.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

Режим рабочего времени Учреждения с 8-00 до 17-00, перерыв с 12-00 до 13-00 (для ОК, бухгалтерии). Сторожа работают по 12 часов через двое суток с 19-00 до 7-00.

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе

– пункта 3 части 1 ст. 8, ст. 91 Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»,

– статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации,

– Закон КБР от 29 .07 2009 г №45-РЗ «О нормативно-подушевом бюджетном финансировании расходов по обеспечению государственных прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) образования, а также дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях КБР» с изменениями от 14.03.2013 года,

– Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 23.12.2013 № 330-ПП «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчёта заработной платы работников отдельных государственных казённых образовательных учреждений КБР» (в редакции Постановления Правительства КБР от 27.04.2020 года № 88-ПП);

– Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казённых образовательных учреждений КБР от 05.09.2013 г № 247-ПП, Постановление местной администрации Майского муниципального района КБР от 20.01.2014 года №7 «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчёта заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района» с изменениями от «07» сентября 2015г утвержденными Постановлением местной администрации Майского муниципального района № 132 с изменениями от «05» февраля 2020 г утвержденными Постановлением местной администрации Майского муниципального района № 49, и с изменениями от 22.05.2020 утвержденными Постановлением местной администрации Майского муниципального района № 244;

– Постановление местной администрации Майского муниципального района КБР от 7 октября 2013 года № 345 «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района» с изменениями от «05» февраля 2020 г утвержденными Постановлением местной администрации Майского муниципального района № 42 и с изменениями от «22» мая 2020 г утвержденными Постановлением местной администрации Майского муниципального района № 242.

– Положением «О порядке установления стимулирующих выплат руководителям ОУ Майского муниципального района в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности»

- Положения о формировании распределения фонда оплаты и расчёта заработной платы МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского» ;

- Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского»;

- Положения о порядке установления расчёта оплаты труда за неаудиторную занятость педагогическим работникам;

- Положения о порядке установления доплат, надбавок и премий работникам

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о формировании распределения фонда оплаты и расчёта заработной платы МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского», штатным расписанием, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского», Положением о порядке установления расчёта оплаты труда за неаудиторную занятость педагогическим работникам) , Положения о порядке установления доплат, надбавок и премий работниками включает в себя: базовую и стимулирующие части оплаты труда;

- повышающие коэффициенты;

- компенсационные выплаты:

- за вредные условия труда – 12 %

- за ночное время - 35 % за каждый час и др.

- стимулирующие выплаты;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и другими локальными нормативными актами;

- за классное руководство в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10 ноября 2020 года №1800

6.4. Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении награждения государственными наградами РФ и КБР, ведомственными (отраслевыми) - со дня присвоения;

- при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Учреждении, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Наполняемость классов (групп), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам Учреждения. «Зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. срок выплаты заработной платы 15 числа (аванс) и 30 числа (зарплата) каждого месяца, при условии поступления субвенций и трансфертов (часть 6 ст. 236 ТК РФ). Размер аванса не более 40% заработной платы.»

6.9. Месячная заработная плата работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполняющим свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (Ст. 133 ТК РФ).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях.

7.4. Организует в МКОУ «Лицей №7 имени Шуры Козуб с. Новоивановского» общественное питание (столовая для приема пищи).

7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам Учреждения в размере до 4000,0 рублей по следующим основаниям:

- смерть близких родственников (родители, супруги, дети);
- возникновение чрезвычайных ситуаций: как пожар, тяжелые последствия ДТП, длительная болезнь и необходимость лечения и.т.п.;
- на санаторное - курортное лечение
- в связи с рождением ребёнка
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

7.6. Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере 5000 рублей в пределах средств, выделенных на оплату труда.

7.7. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Администрация обязуется:

8.1. Обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать безопасные условия труда в соответствии с Правилами по охране труда, санитарными нормами и правилами пожарной безопасности (Ст.219 ТК РФ).

8.2. Выделять на мероприятия по охране труда в 2021 году материальные средства в сумме 21365 рублей от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

8.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда между работодателем и представителем трудового коллектива, согласно (Ст.226 ТК РФ).

8.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах организации в соответствии с Федеральным Законом. Обеспечивать личное участие работников и их представителей в проводимой работодателем оценке рисков повреждения здоровья на рабочем месте.

8.5. Проводить с работниками организации все виды инструктажей, обучение безопасным приемам труда и проверку знаний (ГОСТ 12.0.004 – 90, Ст. 225 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда.

8.7. Обеспечивать приобретение и выдачу за счёт средств работодателя работникам сертифицированной спецодежды и других СИЗ, моющих и обез-

врезающих средств в соответствии с установленными нормами Ст. 212. 221 ТК РФ.

8.8. Обеспечивать прохождение работниками медосмотров за счёт средств работодателя (предварительных и периодических) в соответствии с перечнем профессий (Ст. 213 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать работников организации санитарно– бытовыми помещениями, помещениями для оказания медицинской помощи, приёма пищи, санитарными постами с аптечками и др. (Ст. 212 ТК РФ).

8.10. Создать комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного органа (трудового коллектива) в количестве 6 человек (приложения № 9) (Ст. 218 ТК РФ).

8.11. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением Соглашения по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (Ст. 51. 212. 370 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии со Ст. 228 – 230 ТК РФ.

8.13. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника – пять минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности – до трёх минимальных размеров оплаты труда.

8.14. Обеспечить социальное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с Федеральным Законом (Ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда и закрепления этих прав в трудовых договорах (Ст. 57. 220 ТК РФ).

Работники школы обязуются:

8.16. Соблюдать предусмотренные законодательными и другими нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда (Ст. 214 ТК РФ), в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приёмом выполнения работ по охране труда;
- незамедлительно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры.

9. ОХРАНА ТРУДА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН И МОЛОДЁЖИ

Администрация обязуется:

9.1. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время (Ст. 253 ТК РФ);
- обеспечить гигиенические условия для работающих женщин (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03; СанПиН 2.2.2.0.555-96);
- выполнить в установленные сроки план мероприятий по охране труда женщин.

9.2. Обеспечить условия труда молодёжи в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Ст. 265 ТК РФ);
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (Ст. 92 ТК РФ);
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18 лет предоставлять продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (Ст. 267 ТК РФ).

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились о том, что:

10. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.3. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на

счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

Профком обязуется:

10.11. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.13. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников в том числе и электронных, за своевременно-

стью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.14. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.15. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.16. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.17. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.18. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.19. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.20. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.21. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, распределении стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.22. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.23. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.24. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки. Комиссия по трудовым спорам (приложение № 21).

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

12.7. Стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.